

Old-Boys-Network: Militärdienst und ziviler Berufserfolg

Ben Jann

Institut für Soziologie, Universität Bern,
jann@soz.unibe.ch

1. Fragestellung, Hypothesen
2. Daten
3. Ergebnisse
4. Diskussion

Fragestellung, Hypothesen

Behauptung: Eine militärische Karriere befördert den Erfolg im zivilen Beruf.

- “Mehr als die Hälfte der (männlichen) Schweizer Führungskräfte sind Offiziere ... Drei Viertel der (Miliz-)Generalstabsoffiziere sind im Topmanagement ...” (Staffelbach 1994)
- “... dass überdurchschnittlich viele Führungskräfte von Schweizer Unternehmen auch in der Armee Kaderfunktionen einnehmen. Ein tradiertes Klischee besagt sogar, dass in Schweizer Unternehmen nur Karriere machen könne, wer auch im Militär Offizier geworden sei.” (Spälti 1995)
- “Gold am Hut tut der Karriere gut!” (Hochstrasser 1989)
- “Bei der Besetzung von oberen und mittleren Führungspositionen wird in fast zwei Dritteln der Fälle nach dem militärischen Grad des Stellenbewerbers gefragt.” (Berner 1994)
- “Offiziershut nach wie vor ein grosser Vorteil fürs Karriere machen” (Solothurner Zeitung 1992)

Aber auch:

- “...fallen bei höheren Offizieren vor allem die langen Absenzen ... ins Gewicht. Für solche Absenzen zeigen namentlich multinationale Firmen wenig Verständnis.” (NZZ 1999)
- “Negativ ins Gewicht fallen – verstärkt als früher – die mit der Weiterausbildung verbundenen absenzbedingten Kosten.” (Befragung von Personalchefs, Bertossa et al. 1994)

Drei Gründe für den höheren zivilen Berufserfolg:

1. Selbstselektion: Personen, die eine militärische Karriere einschlagen, legen auch mehr Wert auf eine zivile Berufskarriere
2. Erwerb von spezifischem Humankapital im Militär (Führungsqualifikation, Krisenbewältigung)
 - “Positiv gewertet werden die potentielle Führungserfahrung ...” (Befragung von Personalchefs, Bertossa et al. 1994)
 - “Synergien zwischen ziviler und militärischer Führung sind offensichtlich.” (Staffelbach 1994)
3. Beziehungsnetzwerk: Personen in militärischen Karrierestationen verfügen über ein breites Netz an “wertvollen” sozialen Kontakten (schwache Bindungen zu Personen in tendentiell hohen beruflichen Positionen)
 - “Muntere Seilschaft. Armeefilz in Basel: Auffällig viele höhere Staatsdiener verfügen über ein Offizierspatent.” (SonntagsZeitung 1998)
 - “Positiv gewertet werden ... und das Beziehungsnetz.” (Befragung von Personalchefs, Bertossa et al. 1994)

Daten

- Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998 (Diekmann, Engelhardt, Jann)
- Verteilung der militärischen Ränge:

Militär	77.9%	davon:	
		Soldat/HD	74.4%
		Unteroffizier	17.7%
		Leutnant	4.6%
		Hauptmann o. höher	3.3%
kein Militär	22.1%	davon:	
		untauglich	72.1%
		verweigert	4.8%
		nicht ausgehoben	23.2%
Fallzahl	1201		

Schweizer Männer, SAMS 1998, gewichtet

- Selbst berichteter Einfluss der militärischen Position auf die zivile Berufskarriere:

	Soldat	UO	Leutn.	Hauptm.	Total
begünstigt	5.2	13.7	23.8	39.0	8.7
teils/teils	4.0	9.7	31.0	25.4	6.9
behindert	8.2	3.4	2.4	3.4	6.9
kein Einfluss	82.6	73.2	42.9	32.2	77.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Militärdienstleistende, SAMS 1998, gewichtet, N = 940

Ergebnisse

- Monatseinkommen als Mass für den zivilen Berufserfolg
- Mittelwertsvergleiche

	mean	median	sd	N
kein Militär	5501	5077	2487	124
Soldat/HD	5615	5200	2224	430
Unteroffizier	5840	5500	2081	113
Leutnant	7067	7200	3469	25
Hauptmann+	10254	9500	3544	18
Total	5804	5280	2465	710

Ausgehobene, abhängig Beschäftigte ohne Lehrlinge, SAMS 98, gewichtet

- Einkommensregression: Offizierseffekt auf log. Einkommen unter Kontrolle von Humankapital (Bildung, Berufserfahrung)

Veränderung des Effektes bei Kontrolle von:

- Work effort (\Rightarrow Selbstselektion)
- Führungsposition (\Rightarrow spezifisches Humankapital)
- Stellenfindung über soziale Kontakte (\Rightarrow Beziehungsnetz)

Regressionsschätzungen

	M1	M2	M3	M4
UO	0.053	0.019	0.016	0.017
Leutnant+	0.370***	0.128*	0.122*	0.124*
EDUC		0.055***	0.054***	0.054***
EXP		0.050***	0.050***	0.049***
EXP ²		−0.001***	−0.001***	−0.001***
ln(H)		0.751***	0.724***	0.729***
Work effort			0.056*	
Führung				0.053
Konstante	8.554***	4.455***	4.534***	4.517***
R ²	0.053	0.516	0.519	0.519

Abhängige Variable: ln(Einkommen); N = 586; gewichtet (Huber/White/sandwich estimator); Auswahl: militärdienstleistende, abhängig Beschäftigte ohne Lehrlinge

Regressionsschätzungen (Fortsetzung)

	M5	M6	M7	M8
UO	0.020	0.015	0.014	0.009
Leutnant+	0.127*	0.128*	0.086	0.078
EDUC	0.054***	0.056***	0.056***	0.055***
EXP	0.050***	0.050***	0.050***	0.050***
EXP ²	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
ln(H)	0.753***	0.758***	0.756***	0.713***
Work effort				0.053*
Führung				0.045
Soz	-0.019			
Strong		0.048	0.049	0.048
Strong*Leutnant			-0.088	-0.067
Weak		-0.115	-0.156*	-0.156*
Weak*Leutnant			0.477**	0.447*
Konstante	4.455***	4.413***	4.426***	4.551***
R ²	0.516	0.524	0.533	0.538

Abhängige Variable: ln(Einkommen); N = 586; gewichtet (Huber/White/sandwich estimator); Auswahl: militärdienstleistende, abhängig Beschäftigte ohne Lehrlinge